行政院性別平等會第 36 次委員會議會前協商會議紀錄

壹、時間：115 年 10 月 15 日(星期四)下午 2 時

貳、地點：行政院第一會議室

參、主持人：林執行秘書明昕　　紀錄：曾于庭

肆、出(列)席人員：詳如簽到表。

伍、主席致詞：略。

陸、報告案

第 1 案

提案單位：本院性別平等處

案由：本會第 8 屆各分工小組民間召集人名單，請鑒核案。

決定：本案洽悉，不列為本會第 36 次委員會議議案。

第 2 案

提案單位：本院性別平等處

案由：本會第 35 次委員會議決議事項暨歷次交議分工小組研議事項之辦理情形，請鑒核案。

決定：

一、 本案洽悉。

二、 第四期國家氣候變遷調適行動計畫(116-119 年)融入性別議題之規劃，請環境部督導各調適領域主管機關設定可衡量之性別回應調適指標，並建置性別及脆弱族群之氣候風險統計資料，落實將性別觀點融入我國氣候變遷調適工作；另考量高溫環境下之職場服儀規範如受性別刻板印象影響，可能造成不同性別工作者之熱負荷及健康風險差異，請環境部研擬前揭行動計畫時，將高溫環境下職場服儀規範所涉性別差異及健康風險，納入職場高溫調適相關措施研議參考，俾兼顧不同性別員工之健康需求。

三、 本會歷次交議分工小組研議事項

(一)第 1 案「跨部會推動防治網路性別暴力」：本案建議併入「性別暴力防治國家行動計畫(114-116 年)」追蹤列管，於本會解除列管，並提報委員會議確認。

(二)第 2 案「工程科技領域研究人員性別分析」：

1. 我國性別平等政策綱領揭示「促進女性在環境能源與科技領域進入與發展，縮減性別落差」，請國科會、經濟部、交通部及數發部持續積極推動營造有利於女性進入、升遷及發展的職場環境，逐步消弭性別職業隔離。
2. 本案解除列管。

第 3 案

提案單位：本院性別平等處
報告單位：本院性別平等處

案由：行政院性別平等重要議題(院層級)111-114 年辦理情形，請鑒核案。

決定：

一、 洽悉，委員及本院性別平等處所提意見，請相關機關納入未來執行參考，或於性別平等推動計畫滾修時參酌辦理。

二、 請本院性別平等處規劃總檢討後，於 116 年召開會議，說明 4 年期計畫總成果、各議題間之整體關聯性及未來精進方向，並納入下一期性別平等推動計畫滾動修正。

三、 本案暫不列為本會第 36 次委員會議議案。

第 4 案

提案單位：本院性別平等處
報告單位：本院性別平等處

案由：114 年各部會性別平等業務輔導考核評審結果及精進策略，請鑒核案。

決定：

一、 本案考核獲獎機關及得獎者心得已公布於本院性平會網站，請各機關觀摩學習。

二、 114 年度考核成績不理想之部會，請依考核委員建議及本院性別平等處所提規劃策略研提精進改善措施，並提部會性平專案小組持續追蹤管考。

三、 本案列為本會第 36 次委員會議議案，屆時將恭請院長頒發金馨獎，以表揚推動性別平等績效優良的獲獎機關及得獎者。另請國立故宮博物院及海洋委員會提出報告，分享獲獎之推動過程及成果。

第 5 案

提案單位：本會就業及經濟組
報告單位：工程會

案由：透過政府採購促進民間企業推動性別平等，請鑒核案。

決定：

一、 請工程會積極研議將性別平等觀點融入採購各階段作業，包含於招標前要求廠商自主檢核是否已辦理性別平等課程、設有性騷擾申訴機制、提供友善家庭職場措施及運用同工同酬檢核表等；於採購評選標準中將前述實績納入占分項目；於採購契約範本中加強訂定履約期間應落實之性平措施，以運用政府採購影響力，帶動私部門落實性別平等。

二、 委員於會中所提建議請一併參採。

三、 本案不列為本會第 36 次委員會議議案。

第 6 案

提案單位：本會衛生、福利及家庭組
報告單位：衛福部

案由：衛生福利部轄管場域隱私維護措施之檢討精進案，請鑒核案。

決定：

一、 鑑於《醫療法》第 72 條及第 107 條修正案業於 115 年 8 月 25 日經立法院三讀通過，請衛福部加速整備《醫療機構內醫療隱私維護準則》、《醫療機構醫療隱私維護規範》及《醫療機構內錄影錄音暨告知同意書(範本)》等相關規定及配套措施。

二、 請持續強化各轄管場域查核與管理機制，並規劃定期統計各場域隱私違規稽查與裁罰數據,公開於機關專區供各界監督。

三、 本案不列為本會第 36 次委員會議議案。

討論案

提案單位：本會國際及公共參與組
提案委員：余秀芷

案由：提升交織處境之障礙女性的政治及公共參與，請討論案。

決議：

一、 請衛福部提出《身心障礙者融合式會議及活動參考指引》具體推廣及落實規劃，包含推廣對象、宣導方式、辦理期程及成效追蹤機制等，亦請本院性別平等處協助衛福部，於相關推動措施中融入性別觀點。

二、 另請衛福部盤點「身心障礙者生活狀況調查」及現有性別統計資料，研議納入「參與政治及公共事務」相關問項及於身心障礙統計專區增列相關性別統計指標，並就問項設計、資料來源、統計分類及後續更新機制提出具體方案及期程。

三、 請本院性別平等處依委員建議，研議修正本院性別平等會設置要點納入相關支持措施,以保障身心障礙女性之公共參與。

四、 本案列為本會第 36 次委員會議議案。

柒、臨時動議

提案委員：陳宜欣
會中經王儷靜、李安妮、杜思誠及洪文玲等委員 4 人以上附議

案由：建請重新討論本會會議開會方式及促進多元參與案。

決議:有關委員建議檢討本會會議開會方式及促進多元參與一事，請本院性別平等處另案研議可行性。

捌、散會（下午 4 時 45 分）。

委員發言紀要

壹、報告案

第 1 案

提案單位：本院性別平等處

案由：本會第 8 屆各分工小組民間召集人名單，請鑒核案。

委員發言紀要

無。

第 2 案

提案單位：本院性別平等處

案由：本會第 35 次委員會議決議事項暨歷次交議分工小組研議事項之辦理情形，請鑒核案。

委員發言紀要

無。

第 3 案

提案單位：本院性別平等處

報告單位：本院性別平等處

案由：行政院性別平等重要議題(院層級)111-114 年辦理情形，請鑒核案。

委員發言紀要

王儷靜委員

針對未達成及部分達成的項目，若放到下個計畫週期處理，是否已有具體措施及預計達成的時間點？例如議題一「促進公私部門決策參與之性別平等」，有關農漁會理、監事改選，這個議題存在已久，建議未來以甘特圖等方式說明預期進度；又如議題三「消除性別刻板印象、偏見與歧視」的關鍵績效指標達成情形中，「有偶(含同居)女性之配偶平均每日無酬照顧時間」由 108 年 1.48 小時提升至 113 年 1.72 小時，但仍未達成目標值 1.83 小時，請問這些未達成及部分達成的項目未來如何精進。

李安妮委員

在下次委員會議報告時,請性平處同仁進一步分析未達成及全部達成的原因為何,例如有些未達成的項目,可能必須透過修法來推動,但修法過程不易,需找出其中的問題點;有些則是觀念問題,也就是需要更多討論與觀念上的溝通,本來就需要假以時日。針對報告可再做綜合性的分析,而不是只論述個別議題。畢竟性平處成立的目的,就是希望能發揮更為系統性思維的功能。這份報告有幾個出乎意料的成果,像原本被認為是沙漠地帶、很難推動的議題六「打造具性別觀點的環境空間及科技創新」,卻全數達成目標,是否有洞悉到原因為何?議題四「防治數位/網路性別暴力」亦為全部達成目標,是否因為該議題配合「性別暴力防治國家行動計畫(114-116 年)」才能全數達標?議題三「消除性別刻板印象、偏見與歧視」涉及觀念改變,是否需要假以時日的推動?而議題一「促進公私部門決策參與之性別平等」較多涉及修法的問題。建議不要將議題分開來報告,而是多加說明哪些性平工作的推動能順利達標,哪些則歷時許久仍未達成,並對此進行更綜合性的分析,將性平處的能量更進一步地發揮出來。

余秀芷委員

有關議題五「促進健康及照顧工作之性別平等」第 7 項「身心障礙女性乳房攝影檢查服務利用率、子宮頸抹片檢查篩檢涵蓋率」,很開心聽到比較完整的報告,因為前次會議沒有這麼細緻的列出未來要做的具體作為,例如到宅服務、表揚機制、盤點資源及相關獎勵措施等,但是否應設置一個明確的時程表?也就是預計何時逐步達成每一間醫院都能讓不利處境者順利進行乳房攝影及子宮頸抹片檢查?有時大家容易用都市的思維來思考,但在偏鄉地區,可能就只有那幾家醫院,如果連那幾家醫院都沒有相關設備,加上無障礙交通缺乏,該地區的不利處境婦女就難以進行檢查。另外,到宅檢查的部分,會牽涉人力、資源及相關規範,在縣市政府的性平會,也有提出到宅檢查的議題,遇到的實際問題是人力及經費要從哪裡來?掛號費要怎麼收取?會不會有違法的顧慮?如果要推動到宅服務,需要給予地方政府更明確的指引。最後,我非常希望巡迴檢查車可以增加無障礙車款。對不利處境者而言,巡迴檢查車要能深入交通不便的地方,提供就近檢查,能解除部分受困於叫不到車而無法出門的問題。這個案子從 2018 年提案到現在,總算有部分進展。希望此案能盡快進展,實現健康平權。

陳宜欣委員

議題二「提升女性經濟力與建立性別友善職場」及議題五「促進健康及照顧工作之性別平等」，在表格呈現方式差別很大，議題五未呈現111至114年各年度數值，而議題二是有保留逐年數據的。我非常讚賞整理議題二表格的同仁，但從中也發現一些問題，議題二第1項「提升女性勞動力參與率」標示為部分達成相當合理，因為數值每年都持續進步，但第3項「性別薪資落差每年逐漸縮小0.2個百分點」的呈現方式就不太適合，當這項同樣被標示為部分達成時，反而會忽視其中的警訊。因為在111年時，性別平均時薪差距是16.3%，到112年降至15.1%，這階段是有達標的；但到113年卻出現回彈(性別平均時薪差距 15.9%)，114 年回彈幅度更大(性別平均時薪差距16.1%)，發展趨勢跟我們期待的方向完全相反，如果只用一般的摘要方式呈現，很容易掩蓋這樣的警訊。因此我的第一個建議是，未來如果要呈現這類指標，最好不要只有數值，畫成趨勢圖表會更清楚。第二個建議，我最近因為授課的關係，一直有在追蹤性別薪資落差，特別是按產業類別劃分時，性別薪資差距甚至接近兩倍。我認為議題二的性別薪資差距議題，與議題三提及STEAM教育領域的性別隔離，以及性別刻板印象等都有緊密關聯。因為在某些特定科系或領域，畢業後薪水特別高，而某些科系相對偏低；如果女性較少進入這些高薪科系就讀，薪資水平自然難以提升。因此建議除呈現各項KPI外，也進一步串連不同議題的相互關聯性，才能更清楚如何進行改善。

林昀嫻委員

報告案第3案的附件對瞭解現況有很大的幫助，建議於關鍵績效指標達成情形一覽表補充現況值，例如「公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比」的目標值為提升6%，實際提升6.35%，但未註明女性董事占比的現況值，要再看報告後面的內容才能得知114年女性董事占比為21.04%，其他議題表格也有類似的情形。我要回應李安妮委員提到很多問題存在已久，需要較有系統性的整理。剛才陳宜欣委員也有提及性別薪資落差的問題，這既然已是長久以來的問題，再加上從110至114年的落差趨勢有縮小又擴大的過程，請問是否有分析哪些業別或企業規模的性別薪資落差有特別大的情形？

林綠紅委員

議題五「促進健康及照顧工作之性別平等」第5個指標「降低高齡女性工具

性日常生活活動有困難比率」，該項指標採用的老人狀況調查是每5年調查一次，以至於這項指標在此4年期計畫中不會有進步或退步的問題。日後擬定指標時，如需援引公務調查，請考量調查期程與指標管考的合理性。另外，衛福部代表提及身心障礙女性的乳房攝影及子宮頸抹片檢查，因為基準值是用疫情期間的數值，所以111至113年看似有所成長，但改用現在的基準值時，檢查率可能會回跌很多，衛福部要更加努力。這個議題從我上次擔任性平會委員，與余秀芷委員一起努力至今皆無太大進展，我知道醫界還有很多不易配合的部分，如有需協助之處，請衛福部在相關的各層級會議提出，不然會一直受困於無法執行而未能達成的情形。

杜思誠委員

針對議題三「消除性別刻板印象、偏見與歧視」第4項「民眾對多元性別及多元家庭之認識與接受度提高 4%」未達成的部分，可能也有受到目前國際出現反同性戀或反跨性別者的言論影響。整體而言，認識與接受同性戀者及跨性別者的觀念趨勢有些不同，對同性戀者的認識與接受度有所增加，而對跨性別者的認識與接受度則是降低，但至114年，兩者的認識與接受度皆有降低。除國際趨勢影響外，需要深入討論如何採取不同的策略，持續與民眾進行溝通與對話。前幾年性平處拍攝介紹跨性別及非二元性別者的宣導影片，效果相當不錯，但這兩年較少看到相關的推廣。特別是有關成人教育的部分，由於無法透過學校體系推動，該如何以其他管道與成人溝通顯得非常重要，這也包括前幾年性平處就多元性別(LGBTI)人權保障議題，辦理臺歐盟性別平權論壇等國際交流會議。另外，今年在「我國多元性別者生活狀況調查」，新增針對「跨性別女性使用廁所」的題目，但問題寫法「跨性別女性(生理男性)使用廁所」的設計帶有引導性，可能會讓民眾直接聯想到「跨性別女性就是生理男性」，進而導致反對意見偏多。我知道設計這題是希望瞭解這個議題，但問卷題項的設計會影響調查結果，所以在題目的設計與呈現上，可以再更細緻的研議。

Ciwang Teyra 委員

針對議題三「消除性別刻板印象、偏見與歧視」檢視原住民族文化內涵一項，我非常認同這個建議，針對「原住民族文化所涉性別議題研究」的辦理方式提供一些建議。原住民各族群的文化脈絡不同，語言使用也有很大的差異，

即便在同一個族群裡面，不同的部落與世代對性別的詮釋可能不盡相同，光要研究一個族群就要花費相當多的時間。做這件事情的目的，是回應長期在原住民族社會中討論性別議題時，常會遇到有些族人質疑「為什麼拿西方的性別平等觀點套在原住民族身上？」，所以我們需要從原住民社會，討論如何看待當代整體性別平權的發展，以及族群內使用哪些詞彙來詮釋性別議題？過去很少有這樣的深層對話。如果要做這個調查，希望能與各族群的在地組織合作，依照各族的脈絡，讓不同的組織、族人及個別族群，從當代的性別平等觀點來進行對話。我有點擔心這類型的調查只是一個 1 年期的委託研究案，但光要收集不同部落甚至流域、不同世代的經驗對話，且要凝聚共識，要在 1 年內完成 17 個族群的調查非常困難。因此建議可採分階段的方式進行，或先徵詢是否已有意願進行在地合作的族群，由他們先來累積這類的對話成果。另外，我想強調一定要用合作的方式跟族群內部深入配合，不能只是由專家學者進到部落，找特定的幾位意見領袖訪問，因為這樣只會反映目前原住民社會裡主流的性別論述，畢竟受訪的意見領袖，可能具有特定的年齡、階級、宗教背景及性別等，所以我特別提出這個擔憂，因為這項調查與破除性別刻板印象及消除性別歧視等議題息息相關，因此非常希望能夠花較多的心力，更仔細深入的去進行研究。

第 4 案

提案單位：本院性別平等處
報告單位：本院性別平等處

案由：114 年各部會性別平等業務輔導考核評審結果及精進策略，請鑒核案。

委員發言紀要

游美惠委員

有關 114 年性平業務輔導考核退步的機關，客委會從前次 112 年考核成績的甲等，退步為 114 年不列等；另外，114 年不列等的機關包含原民會及客委會，而原民會已經連續兩屆成績為乙等或不列等，問題也相當嚴重。因此，想瞭解原民會及客委會的問題為何，以及是否有性平處或性平委員可協助之處，否則每次考核成績一直無法提升，可見機關內部有其結構性的困境存在。

洪文玲委員

大家相當關注112及114年兩次評比成績落差的變化，但不知是否也有110年的評比數據？在114年成績進步前10名的機關一覽表，表格下方加註有其他7個機關進步分數在0.31至2.08分之間，但如果110年也有相關資料，這3次考核不過是橫跨4年的時間，就可以看出是否有機關一直呈現停滯狀態？如果是的話，代表機關存在系統性的問題。前一個報告案我來不及提到，關於性別與職等落差的議題已經討論很久，如果問題持續未改善，此類議題就很值得集結跨部會的力量去共同關注。未來在呈現性別平等業務輔導考核成果時，既然已累積夠多的資料，數據呈現上可拉長時間軸，以檢視整體變化情形。

吳啓安委員

自行參選項目中，性別平等創新獎的評分指標提及資源的運用情形，針對這項評分項目可有多方面的思考，這也回應剛才主席及性平處處長提到，性平議題常是涉及跨領域的議題，例如運動部可將鼓勵女性運動做為參選性別平等創新獎的議題，並與縣市政府的營建及交通單位等一起合作。如果能應用跨網絡及跨單位合作的觀念，可更符合「開發及運用資源情形」評分項目的精神，這個部分可多給予鼓勵，以進一步解決實務上的問題。

第5案

提案單位：本會就業及經濟組
報告單位：工程會

案由：透過政府採購促進民間企業推動性別平等，請鑒核案。

委員發言紀要

洪文玲委員

請問目前女性專家學者的比率為何？114年女性專家學者已達786人，是否已包含所有領域的專家學者？所有的指標與績效都要看基準值，114年女性專家學者成長率4.1%，是從多少成長 4.1%？如果從原本為1%，或從原本為10%成長4.1%，最後呈現的結果及總量完全不同。再者，14類專長類別的專家學者，各領域的落差情形為何？如果工程領域的女性比率只有 6%，那顯然是不行的，因為現在工學院女性學生已將近20%，女性教師也占10%；這些不同年齡層的專業群體，會隨著時間持續成長，過了10年就會成為該領

域的專家，但現在看不到這種人才梯隊的動態變化，很明顯許多女性人才在過程中流失，她們就算就讀工學院，並進入業界成為從業者，卻未被公部門體系所運用，這就是應該努力突破的地方。因此資料呈現上應該更細緻，我也一直強調，工學院女性教師的比率雖然偏低，但實際人數並不少，因為整體母數非常龐大，希望此類型的統計及分析資料能再補充完整。

林綠紅委員

建議未來研擬方向上，除增加女性人才庫及強化人才專業能力外，在採購與履約管理相關規範，例如履約階段設有招標機關的查訪、查核與抽訪也可再做精進。目前查核與抽訪主要針對「育嬰留職停薪」及「復職後的年資計算」做審查，但因為勞檢有依據《性別平等工作法》設定相關檢查項目，以及實際生育小孩的人數沒有那麼多，單就育嬰留職停薪的抽訪，無法充分證明廠商在整體性別平等上的執行情形，因此建議將《性別平等工作法》規範的「不得為不利處分」等應有的做法與措施，一併納入查訪項目。至於是否需要每個月查訪可再斟酌，因為每個月抽查對廠商來說可能負擔過重，需考量定期查訪的時間間隔如何規劃。抽查範圍不要只局限於育嬰留職停薪與復職情況，能讓訪查範圍更為全面。這等於是在投標時以確定廠商沒有違規紀錄作為起點，而在中間履約過程也能實質掌握廠商的落實情形，在推動性別平等議題上才會更加完整。

李安妮委員

這是我第 2 次聽工程會進行報告，但我仍然非常感動。自從美國川普總統再次上任，並廢除「多元、平等與共融(Diversity, Equity, and Inclusion，簡稱 DEI)」政策後，即便在川普總統反對 DEI 的情況下，工程會仍對促進民間企業推動性別平等有所堅持。有很多人認為 DEI 只是在做對女性的保護措施或保障名額等，但事實上，無論是 OECD 或歐盟，所提出的都是非常核心的觀念。首先，對於標案，它是從整個政府採購的「生命週期」來做審視，從招標、評選、履約至結標，都要緊扣性別平等的精神，並向上提升至 DEI 的目標。以歐盟「性別回應政府採購(Gender-responsive Public Procurement，簡稱 GRPP)」為例，第一點談的就是從需求出發，也就是先不談評審有多少女性，或公司負責人是否為女性企業主等，雖然這些議題也很重要，但先回歸標案本身，檢視標案的需求是否已回應性別差異。這與現在

推動性別影響評估時，第一步要確立性別目標的意義是一致的，這一點非常重要。另外，OECD「採購系統評估方法論(Methodology for Assessing Procurement Systems，簡稱 MAPS)」特別提到，將性別主流化納入政府採購制度，並非要求各國採用特定配額或優惠措施，而是回歸到是否願意關注以「人」為本質，不論是採購從業人員或女性企業主相關的性別議題。希望工程會繼續掌握這幾個核心精神，從標案的不同性別需求出發，並在整個採購生命週期持續追蹤落實。

杜思誠委員

如同李安妮委員所說，在目前 DEI 似乎變成某種禁忌的情況下，藉由政府採購促進企業推動性別平等是非常重要的，因此非常肯定工程會的努力。

王儷靜委員

歐盟 GRPP 提出「從需求出發」、「從市場引導」、「從履約管理」及「從成果評估」的 4 項核心精神，是否能成為我國可用的情境，並納入相關教育訓練課程？

第 6 案

提案單位：本會衛生、福利及家庭組
報告單位：衛福部

案由：衛生福利部轄管場域隱私維護措施之檢討精進案，請鑒核案。

委員發言紀要

無。

貳、討論案

提案單位：本會國際及公共參與組
提案委員：余秀芷

案由：提升交織處境之障礙女性的政治及公共參與，請討論案。

委員發言紀要

余秀芷委員

我國於今年 7 月完成 CEDAW 第 5 次國家報告的審查會議，國際審查委員依據 CEDAW 結論性意見第 41 點，特別關切不利處境者(包含身心障礙女性)在

政治及公共事務上的參與。障礙女性面臨性別與障礙交織的雙重處境，例如無障礙交通或環境設施的不足，乃至於缺乏具備性別觀點的無障礙設施，以及自立生活助理員等相關議題，都讓障礙女性難以現身參與公共事務。因此，希望在政治與公共參與的場域中，除參考衛福部訂定的《身心障礙者融合式會議及活動參考指引》外，對於指引手冊中較缺乏性別觀點的部分，包含無障礙哺集乳室、無障礙廁所內的照顧床，以及復康巴士訂車項目的限制等，也一併進行討論與修正。例如在公共運輸部分，對於無障礙交通資源不足的地區尤為重要。各縣市復康巴士，大多有不同的使用目的限制，通常以就醫就學就業為優先訂車條件，這些限制影響不利處境者參與公共事務的機會。另外，希望政府能建立障礙女性代表的統計，盡可能收集障礙女性在各類公共參與活動的數據，例如在各個委員會中，不要只局限於純粹討論障礙議題的委員會，更要看出有哪些其他領域的委員會，有主動邀請障礙女性參與。像性平會在遴選委員時，會針對不同領域(包含身心障礙領域)進行遴選與邀請，因此希望藉由統計資料，讓我們掌握目前到底有多少決策參與機制主動邀請障礙女性參與。最後，建議由行政院性平處帶頭示範，將相關支持納入《行政院性別平等會設置要點》，提供障礙女性參與會議的實質支持，確保不利處境者不只是「有名額」，而是能實質且全面地參與政策討論。當然，我們無法硬性規定每個委員會都一定要邀請障礙女性擔任委員，但可以透過提醒、鼓勵各決策機制邀請不利處境者，包含多元性別者參與，定期檢視及公開相關成果，作為我國後續回應 CEDAW 國際審查及推動交織性性別平等政策之依據。

剛剛提到交通的問題，許多障礙女性沒有自己的交通工具，大多仰賴公共運輸工具，不同地區的無障礙交通運輸資源也有落差，這也是為什麼特別提到復康巴士的原因，然而每個縣市挹注在復康巴士的經費與資源不同，是否能成功叫車往往需要碰運氣。在雙北地區，確實有較多機會可以預訂到復康巴士，但在偏鄉地區，要順利出門更加困難，更何況去談公共參與。因此，無障礙公共運輸稀缺的地區，障礙女性要能夠參與會議、說出自己的需求並進一步改變她們的生活環境，相對來說門檻與困難度是高的。

陳宜欣委員

請問行政院對部會訂有性別平等議題的推動計畫，為何縣市政府沒有相關的

推動計畫？

林綠紅委員

我是否能建議從中央政府開始進行，就是在所有民主審議的機制，針對有外部委員組成的性別比例，調查有多少比例是有障礙者的？考量身障女性面臨的交織性處境，對於不同的障別，需有相應的配套措施，如果在提供會議的開會方式時，連這些都沒有考慮，那麼不同障別的女性就會都無法參與，所以能否從中央政府開始做起？任何民主審議機制在遴選委員時，把不同障別、具交織處境的女性納入考量，並有一個具體的操作辦法來推動這件事。必須先由中央政府開始做示範，地方政府才有辦法一起跟進。對於我們這些位在臺北的委員而言，來開會非常簡單，搭捷運、公車、計程車或開車都很方便，但如果是一位身障女性，可能就要擔心如何預約交通車，行程不順路要如何前往，如果開會地點又沒有任何無障礙設施，根本很難到場，所以是否能先檢討並訂定出一套規範，在遴聘外部委員時邀請不同障別者，或許有性別比例的考量，也可能只是一般性的邀請，從增加身障女性的參與開始做起。因為性平會涵蓋女性與障礙這兩個交織性處境，可先做示範，作為其他中央部會參考，政策才有可能往下推動與落實。如果不這樣執行，光靠慢慢收集資料，可能又要等 20 年才有辦法看到障礙者實際參與。

參、臨時動議

陳宜欣委員

我今天從新竹來，我知道今天的委員有人從高雄來、有人從屏東來，每位委員來這裡開兩個小時到兩個半小時的會議，可能需要花費超過會議時間兩倍以上的交通時間，對我而言這就是一件不平等的事情。上次開會就有委員提出是否能以線上方式參與會議，但性平處回應不適合，而我今天來開會，又發現大部分與會者可能覺得討論的案子與自己沒有關聯。性平會應該要以更前瞻的方式，促進國家對性別平等的作為，就從改善會議方式開始，讓大家的參與更有參與感、更無障礙，同時不要浪費時間，這是非常重要的事情，我不接受性平會告訴我不可以遠距開會，我無法接受這個答案，因為性平會本身就要促進平等，我可以接受現在還想不到方法，我們未來一起想辦法，讓開會更有參與感，這就是我的提案。

我不是只有強調線上會議,而是希望重新討論開會的方式,包括參與的方式,所以我講的範圍比較大。例如如果無法召開線上會議,那是否能用書面的方式提交委員的意見？我並未將這個議題簡化成只有線上會議而已。

李安妮委員

我本來不想發言的,但因為我有附議,還是表達我的想法。我前陣子腳受傷,因為使用助行器,有些計程車司機不願意載我,我只好動員所有的親朋好友協助接送,出門確實非常不方便。除個人經驗談以外,今天從遠地而來的委員們,在時間成本的付出是我們的數倍。我之所以同意遠距或多元開會方式,是因為性平會從過去婦權會時期發展至今,會議內容皆未涉及機密資料,我也理解主席的考量,有些政府會議有側錄或資安的疑慮,特別是面對現在的媒體生態,很多狀況必須謹慎評估,但因為我擔任性平會委員這麼久,從來沒有接觸過機密資料,所以也許可以從性平會開始做嘗試,讓大家有選擇的空間。我很喜歡實體會議,因為從面部表情就能有很真實的互動,像剛剛有一句話我一直沒講,我只用川普總統的表情做示意,這也是增加會議多樣性的一種方式。無論如何,以性平會或婦權會過往的性質與文化,也許可以嘗試做出比較不一樣、更有彈性的選擇。

杜思誠委員

我也有附議這個提案,因為委員們分散臺灣各地,且常常出國或出差,如能透過視訊參加,只要時間可以配合,相信委員都很願意積極與會。另外,側錄或機密維護的部分,無論是實體或線上會議,都應該遵守不可側錄的原則,這是所有與會者都必須具備的默契與共識,甚至可要求大家簽署保密同意書。臺灣的科技技術非常先進,要實施實體與視訊混合的開會方式,我相信是做得到的。因此,如同李安妮委員所建議,能否由性平會帶頭嘗試這樣的模式是否可順利運作？

洪文玲委員

我也表達贊成,從另一個角度而言,在女性參與公共事務方面,性平會在女性委員比例上做得非常好,是一個示範性的委員會。我來臺北在交通上需花費一整天的時間,如果因為授課等因素無法親自到場,我就喪失在實體會議發言的機會。事實上,我們投入非常多的時間,只為出席在臺北的會議,而這些投入,對我們的專業評價,有時候是「backfire(適得其反)」,反而是

受到貶抑的。這當然是多層次的議題，但從實質參與的面向來看，應該向大家證明，運用臺灣政府的科技能力，包含數發部許多先進的做法，能在合情合理，委員可負責且合法的情形下，提供會議最大的參與程度。性平會可用這樣子的精神設計未來的開會方式。

行政院性別平等會第36次委員會議會前協商會議

簽到表

一、時間：115年10月15日(星期四)下午2時

二、地點：行政院第一會議室

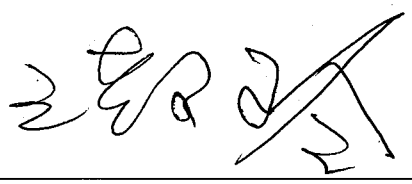
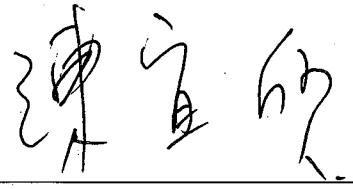
三、主持人：林執行秘書明昕

四、出席者：

出席人員	職稱	簽名處
劉委員世芳	專門委員	戴淑筐代
林委員佳龍	公使	譚國安代
鄭委員英耀	副司長	許嘉倩代
鄭委員銘謙	副司長	張春華代
龔委員明鑫	副司長	許嘉倩代
洪委員申翰	副司長	楊玫瑩代

出席人員	職稱	簽名處
陳委員駿季	簡任技正	劉玉文代
石委員崇良	副司長	林千媛代
李委員遠	專委	王瑞雯代
李委員洋	司長	黃昱城代
葉委員俊顯	專門委員	謝[illegible]代
吳委員誠文	副處長	[illegible]代
曾委員智勇 Ljaucu・Zingrur	副處長	黃[illegible]代
古委員秀妃	處長	黃綠琬代

出席人員	簽名處
Ciwang Teyra 委員	
王委員儷靜	
余委員秀芷	
吳委員啓安	
李委員安妮	
杜委員思誠	
林委員昀嫻	
林委員綠紅	

出席人員	簽名處
洪委員文玲	
陳委員宜欣	
游委員美惠	
王委員舒芸	（請假）
王委員珮玲	（請假）
吳委員志光	（請假）
林委員映均	（請假）
陳委員惠萍	（請假）

出席人員	簽名處
黃委員怡翎	（請假）
楊委員幸真	（請假）

五、列席者：

機關(單位)	職稱	簽名處
本院林政務委員明昕辦公室		
本院陳政務委員時中辦公室		林美如 陳美如
本院政務副秘書長辦公室	秘書	
本院內政衛福勞動處	專員	
本院教育科學文化處	專員	
本院能源及減碳辦公室	副研究員	

機關(單位)	職稱	簽名處
內政部	專門委員	陳俊廷 李淑玲
	約張	陳如恕 鄭仕洋
		蔡豐蔚 林慶揚
外交部	科長	蔡秉倫
國防部	視察	盧星廷
	中校	周芸惠
財政部	副司長	李宜芬
	科長	楊靜怡
	稽核	吳品萱
教育部	科長	朴成分
	專員	陳珮萱
法務部	主任檢察官	陳貞吉
	科長	賴玥芳
	〃	文柏

機關(單位)	職稱	簽名處
經濟部	科長	林美周 翁燕芬
交通部	副所長 專員 主任	王[illegible] 高曉俊 楊慧菁
勞動部	專門委員 科長 簡任視察 專門委員	顧[illegible] 陳燕卿 簡秀華 黃靜宜 康[illegible]
農業部	約用人員 技正 技正	陳[illegible] 李政錩 陳秋錦
衛生福利部	副司長(副主任) 副司長 專門委員 科長 專員 專員 科長	劉[illegible] 陳青梅 [illegible] 江適宇 吳[illegible] 蔡政[illegible] 劉[illegible] 楊子[illegible] 陳明[illegible]

機關(單位)	職稱	簽名處
環境部	副組長 技正 助理管理師	葉信君 高瑛紹、[illegible]
文化部		
數位發展部	專門委員 技正、科長	曾慶昌 李岱蔚、謝書華
運動部	~~司長~~ 科長 專員	~~[illegible]~~ 謝明洋 李奕忻
國家發展委員會	專門委員	謝[illegible]
國家科學及技術委員會	科長	李燕儒 [illegible]
大陸委員會	專門委員	林美智

機關(單位)	職稱	簽名處
金融監督委員會	副處長 簡任秘書	林秀[illegible] 陳秉[illegible]
海洋委員會	專門委員	翁振傑
僑務委員會	科長	阮秋[illegible]
國軍退除役官兵輔導委員會	副官	陳家士
原住民族委員會		
客家委員會		
行政院公共工程委員會	專門委員 科長	林[illegible]宏 黃曉吟

機關(單位)	職稱	簽名處
行政院主計總處	科長	黃玉玲
行政院人事行政總處	專門委員	林[illegible] 張[illegible]
中央銀行	副科長	林雨萱
國立故宮博物院	編審	孫[illegible]
中央選舉委員會	科長	廖桂敏
公平交易委員會	副處長	徐[illegible]
國家通訊傳播委員會	專員 專門委員	曾文怡 [illegible]
財團法人婦女權益促進發展基金會	組長	[illegible]

機關(單位)	職稱	簽名處
本院性別平等處	處長	林秋良
	副處長	韋勢莹
	參議	郭勝峯
	參議	謝瓊[illegible]
	參議	蔡芳宜
	科長	尚靜琦
	科長	蔡宏宣
	科長	王子蔵
	科員	熊勤之
	諮議	劉栩含
	諮議	林佐樺
	諮議	黃[illegible]
	諮議	黃雅楨
	科員	陳沛樺
	諮議	黃于[illegible]
	諮議	張[illegible]
	諮議	蔡[illegible]
	助理員	施于沁
	約僱人員	李承融